

**de Modererende Invloed van Organisationele Rechtvaardigheid
binnen het Job Demands-Resources Model
the Moderating Influence of Organizational Justice
within the Job Demands-Resources Model**

W.G. van Wissen

Eerste begeleider: dr. J. Syroit

Tweede begeleider: dr. H. Lodewijkx

Faculteit Psychologie

Open Universiteit Nederland

Afstudeerrichting: Arbeids- en organisatiepsychologie

Juni 2012

de Modererende Invloed van Organisationele Rechtvaardigheid

binnen het Job Demands-Resources Model

W.G. van Wissen

Samenvatting

Achtergrond. Bij het ministerie van Defensie moet fors worden bezuinigd hetgeen het verlies van duizenden arbeidsplaatsen tot gevolg zal hebben. Vanzelfsprekend heeft dit zijn uitwerking op het personeel. Hoe dit wordt ervaren door de defensiemedewerkers wordt onderzocht door het dienstencentrum gedragswetenschappen (GW). Dit gebeurt met periodieke werkbelevingsonderzoeken in de vorm van vragenlijsten. Ten grondslag hieraan ligt het Job Demands-Resources Model (JD-R Model). Organisationele rechtvaardigheid zoals die door de medewerkers wordt ervaren lijkt hierbij voor GW van nut te kunnen zijn, wat weer voortkomt uit het feit dat uit de literatuur blijkt dat er een sterke relatie is tussen diverse parameters die voor Defensie als werkgever van belang zijn - zoals arbeidstevredenheid, betrokkenheid en verloopintentie – en organisationele rechtvaardigheid. GW maakt tot op heden nog geen gebruik van een module met vragen waarmee ervaren organisationele rechtvaardigheid kan worden gemeten. Ook blijkt uit een eerste literatuuronderzoek dat nog niet onderzocht is wat de rol van organisationele rechtvaardigheid binnen het JD-R Model zou kunnen zijn.

Doel. Het doel van dit onderzoek is om vast te stellen wat de rol is van organisationele rechtvaardigheid binnen het werkbelevingsonderzoek zoals dat gebruikt wordt door GW om de effecten van de reorganisatie op het defensiepersoneel te onderzoeken.

Deelnemers, procedure en onderzoeksontwerp. Er deden 1190 personen mee aan het onderzoek, 904 mannen en 195 vrouwen. In 91 gevallen was het geslacht niet bekend. Er

waren 132 militairen en 1058 burgermedewerkers. De meest voorkomende leeftijdskeuze was '35-44 jaar' met 346 keer. Het onderzoek werd uitgevoerd bij een eenheid waar reeds een werkbelevingsonderzoek werd verricht. Er vond geen steekproeftrekking plaats. Alle medewerkers werd per e-mail, voorzien van toelichting, verzocht mee te doen. Middels een hyperlink kwam men bij de onlinevragenlijst die eenmalig werd afgenomen in dit surveyonderzoek.

Meetinstrumenten. Alle stellingen die zijn gebruikt om de verschillende rechtvaardigheidsvariabelen (distributief, procedureel, informatieel en interpersoonlijk) te meten zijn ontleend aan het werk van Colquitt (2001). Werkstress werd gevormd door middel van schaalreconstructie waarbij alle items van cynisme en mentale uitputting werden samengevoegd en gemiddeld. Cynisme, mentale uitputting en toekomstonzekerheid werden gemeten met stellingen uit het werkbelevingsonderzoek zoals dat standaard wordt gebruikt door GW. Dit geldt ook voor de controlevariabelen aard aanstelling, geslacht, leeftijd, hoogste burgeropleiding, hoeveel jaar werkzaam bij Defensie.

Resultaten. Na lineaire regressieanalyse bleek dat de onafhankelijke variabelen tezamen 6 tot 13% van de variatie in werkstress verklaren. Ook bleek dat toekomstonzekerheid en de verschillende vormen van organisationele rechtvaardigheid als moderator significante voorspellers zijn voor werkstress. De interactietermen zijn niet significant. De controlevariabele militair/burger is een significante voorspeller voor werkstress.

Conclusie. De eindconclusie van dit onderzoek luidt dat geen van de verschillende vormen van organisationele rechtvaardigheid een significante modererende invloed hadden op de relatie toekomstonzekerheid - werkstress.

Keywords: organisationele rechtvaardigheid; distributieve rechtvaardigheid; procedurele rechtvaardigheid; interpersoonlijke rechtvaardigheid; informationele rechtvaardigheid; werkstress; job demands-resources model

the Moderating Influence of Organizational Justice

within the Job Demands-Resources Model

W.G. van Wissen

Summary

Background. The Dutch Ministry of Defence (MoD) needs to make drastic cutbacks with the loss of thousands of jobs. Obviously this has an effect on the workforce. How this is experienced by the employees is being investigated by the Behavioural Sciences Division (BSD) by means of periodical job perception-questionnaires based on the Job Demands-Resources Model (JD-R Model). Organizational justice as experienced by the employees seems to be useful for BSD, considering the fact that literature indicates a strong relationship between several parameters of importance to the MoD as an employer – e.g. labour satisfaction, commitment and turnover-intention – and organizational justice. Up until now BSD does not make use of a module with questions to measure organizational justice. Also a preliminary literature investigation indicates that the role of organizational justice in the JD-R Model has not yet been examined.

Aim. The aim of this investigation is to determine the role of organizational justice within the job perception study as it is used by BSD to investigate the effects of the reorganization on the workforce of the Dutch MoD.

Participants, procedure, design. 1190 subjects participated in this investigation, 904 of which were male and 195 female. In 91 cases the sex was unknown. There were 132 servicemen and 1058 civilian employees. The choice of age with the highest incidence was '35-44 years' with

346 times. The investigation was performed at an unit simultaneous with a work perception-investigation. No sampling was performed. All subjects were requested to participate by means of an informative e-mail. Via a hyperlink they were directed to an online questionnaire to which the participants were subjected only once in this survey-investigation.

Measures. All propositions that were used to measure the various justice-variables (distributive, procedural, informational and interpersonal) are taken from the work of Colquitt (2001). Job related stress was comprised by means of scale-reconstruction: all the items of cynicism and mental exhaustion were put together and averaged. Cynicism, mental exhaustion and future-insecurity were all measured with propositions taken from the work perception-investigation as it is commonly used by BSD. The same goes for the covariables type of appointment, sex, age, highest civilian education, number of years employed at MoD.

Results. Linear regression-analyses showed that the independent variables together explain 6 till 13% of the variation in job related stress. Also was shown that future-insecurity and the various forms of organizational justice as a moderator significantly predict job related stress. The interactionterms are not significant. The covariable serviceman/civilian is a significant predictor of job related stress.

Conclusion. The conclusion of this investigation is that none of the various forms of organizational justice has a significant moderating influence on the relation future-insecurity and job related stress.

Keywords: organizational justice; distributive justice; procedural justice; interpersonal justice; informational justice; job related stress; job demands-resources model